

عوامل پیش‌بینی‌کننده انگیزه شغلی در افسران ارشد دانشگاه افسری امام علی (ع)

محمد حسین میرچلیلی^۱
سید حسین آتشی^۲
بهزاد نظرپور^۳
جلال رضایی^۴

چکیده

برای هر مدیری در سازمان، آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان، که در واقع پی‌جویی علت، سبب حرکت و رفتارهای اعضای سازمان است، ضرورت تام دارد. در این راستا مقاله حاضر در صدد است تا عوامل پیش‌بینی‌کننده انگیزش شغلی را در افسران ارشد دانشگاه افسری امام علی (ع)* مورد بررسی قرار دهد. بدین منظور نمونه‌ای با حجم ۴۷ نفر از افسران ارشد دانشگاه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و به پرسش‌نامه محقق ساخته مشتمل بر (۲۲ گویه) پاسخ دادند و داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که متغیرهای حقوق و دستمزد، فرصت‌های ارتقاء و ترفیعات، نظارت و سرپرستی و همکاران شغلی با انگیزه شغلی افسران ارشد دانشگاه رابطه مثبت و معنی‌دار داشته و در کل می‌توان ۴۶ درصد از واریانس انگیزه شغلی افسران ارشد دانشگاه را به وسیله عوامل همکاران شغلی و حقوق و دستمزد تبیین نمود.

واژگان کلیدی: انگیزه شغلی، حقوق و دستمزد، فرصت‌های ارتقاء و ترفیعات، نظارت و سرپرستی، همکاران شغلی

۱ - عضو هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی (ع)

۲ - عضو هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی (ع) و دانشجوی دکترای روان‌شناسی تربیتی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تبریز

۳ - عضو هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی (ع)

۴ - عضو هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی (ع)

* از این به بعد برای اختصار به جای عبارت «دانشگاه افسری امام علی (ع)» از کلمه «دانشگاه» استفاده می‌شود.

مقدمه

نیروی انسانی، جزء اصلی، جداناپذیر و ارزشمندترین دارایی هر سازمان است و در اهمیت ضرورت و اولویت توجه به این عامل مهم تردیدی نیست. از آنجایی که انسان موجودی اجتماعی است، زندگی سالم و موفقیت‌آمیز برای او بدون همکاری و هماهنگی با دیگر انسان‌ها دشوار و در برخی مواقع ناممکن است. فعالیت‌های گروهی افراد در سازمان دربرگیرنده هویت و کارایی هر سازمان است. کارایی و توسعه‌ی هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر اندازه که شرکت‌ها و سازمان‌ها بزرگ‌تر می‌شوند، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم اضافه می‌شود (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷). امروزه هنر و علم مدیریت را از ظریف‌ترین، دشوارترین و پرمترترین کارها می‌دانند و آن را به عنوان یکی از شاخص‌های مهم تمدن معاصر از جمله عامل‌های مؤثر در رشد توسعه اجتماعی فرهنگی، اقتصادی جوامع کنونی به شمار می‌آورند. در سده کنونی اهمیت و اثربخشی این دانش بشری تا آنجاست که برخی از صاحب نظران، قرن حاضر را عصر مدیریت و دنیای امروز را دنیای مدیران آگاه می‌دانند و علم مدیریت را یکی از مهمترین و پیچیده‌ترین رشته‌های علوم انسانی به شمار می‌آورند (سیروتا^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). امروزه یکی از مشکلات بزرگ سازمان‌ها، ایجاد فنونی است که اراده و علاقه به توفیق را در نیروی انسانی شاغل در سازمان پدید می‌آورد (اوکان^۲ و همکاران، ۲۰۰۶). هرچند عوامل متعدد و پیچیده‌ای باعث افزایش بهره‌وری یک سازمان می‌شود، اما اهمیت رهبری و مدیریت اثربخش و وجود مدیران موفق، شایسته و کارآمد در سازمان از اهمیت سایر عوامل بیشتر است (ساعتچی و همکاران، ۱۳۷۶). فراهم کردن انگیزه^۳ لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان از جمله مهم‌ترین و در عین

1- David Sirota

2- Okun

3- Motive

حال پیچیده‌ترین وظایف یک مدیر است (روبینز^۱، ۲۰۰۱). به همین منظور برای نیل به این هدف مهم، ابتدا باید عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش^۲ مدیران را شناسایی و سپس آنها را تقویت نمود.

برای هر مدیری در سازمان، آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان، که در واقع پی‌جویی علت، سبب حرکت و رفتارهای اعضای سازمان است، ضرورت تام دارد. کنکاش در مسئله انگیزش، پاسخ چرهای رفتار آدمی است. چرا انسان در سازمان کار می‌کند؟ چرا بعضی افراد فعال و برخی کم‌کارند؟ علت علاقه به شغل و یا بی‌علاقگی به کار چیست؟ این سوالات و بسیاری دیگر همه با موضوع انگیزش، در ارتباط هستند و پاسخ به آنها در انگیزش و انگیزه‌های کارکنان خلاصه می‌شود. مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه‌های آنان می‌توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند.

انگیزه (حالتی از انگیختگی که موجود زنده را وادار به عمل می‌کند) و انگیزش (فرایند میانجی یا یک حالت درونی موجود زنده که او را وادار به فعالیت می‌کند و به سوی عمل سوق می‌دهد) را می‌توان به صورت‌های گوناگون تعریف کرد. یکی از اصطلاحاتی که برای نشان دادن کیفیت، کمیت و تعریف انگیزش به کار گرفته شده، مفاهیم مربوط به پویایی رفتار^۳ بوده است. اصطلاح پویاشناسی از دانش فیزیک گرفته شده و منظور از آن نیرویی است که باعث حرکت در اجسام می‌شود. دلیل استفاده از این اصطلاح برای انگیزش رفتار^۴ آن است که انگیزش رفتار نیز باعث حرکت موجود زنده می‌شود و او را به تکاپو در جهت ارضای نیازهایش وامی‌دارد. (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷).

1- Robbins

2- Motivation

3- Behavioral Dynamic

4- Motivation of Behavior

انگیزه موتور حرکت انسان است، فردی که انگیزه دارد، دارای خلاقیت، نقش نمادین و الگویی و نوآوری می‌باشد و میل به حرکت را در خود و دیگران ایجاد و سیستم را پویا می‌کند، کارآفرین است و ...

ناگی ۱ (۱۹۹۶) تعاریف متعدد انگیزه را بر پایه سه محور به شرح زیر تبیین کرده

است:

۱- به اعتقاد هرزبرگ و سیندرمن^۲ (۱۹۵۹) انگیزه دارای دو بعد؛ الف) عوامل بهداشتی^۳: دربرگیرنده ویژگی‌های محیطی شغل و جنبه‌های بیرونی آن مانند: سرپرستی، حقوق، روابط بین فردی، شرایط و موقعیت‌های کاری است ب) عوامل برانگیزنده^۴: در واقع عوامل وابسته به وظایف، محتوای شغل و جنبه‌های درونی آن و در بر دارنده جنبه‌هایی مانند: اهمیت دادن به پیشرفت، مسئولیت و رشد است.

۲- دومین مفهوم رایج در مورد تعریف و مفهوم انگیزه نشأت گرفته از دو پرسش است: الف) در حال حاضر چقدر از شغل خود برانگیخته می‌شوید؟ ب) تا چه حد از شغل خود انگیزش می‌خواهید؟ بدین ترتیب تفاوت بین آنچه فرد در حال حاضر دارد و آنچه به دنبال آن است، می‌تواند شاخصی از انگیزش باشد. به بیان دیگر گتی^۵ (۱۹۸۹) انگیزه را کنشی از هماهنگی میان نیازها و ارزش‌های حرفه‌ای فرد و نظام تقویت کننده کار می‌داند. به طور کلی روان‌شناسی مشاوره، انگیزش را، تفاوت بین آنچه فرد داراست، در برابر آنچه خواستار آن است، می‌داند.

۳- لاک^۶ (۱۹۹۸) انگیزه را نوعی فرآیند ارزشیابی و آن را حالت هیجانی خوشایند و مثبت می‌داند که ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه‌های شغلی فرد است. رابینز (۱۹۹۸) انگیزه را حاصل تفاوت میان پاداش‌هایی که فرد دریافت می‌کند با

1- Nagy

2 - Herzberg & Synderman

3- Sanitary factors

4- Motivative factors

5- Gatti

6 - Locke

مقدار پاداشی که فکر می‌کند باید دریافت کند می‌داند. بدین ترتیب شخصی که واجد سطح بالایی از انگیزه است، نسبت به شغل خویش بازخوردی مثبت، اما شخص فاقد انگیزه نسبت به شغل بازخوردی منفی دارد. لوسیر^۱ (۱۹۹۸) انگیزه را احساس کام‌یافتگی نیازها و خواسته‌ها می‌داند و اعتقاد دارد، داوری فرد در خصوص آنچه در شغل به وقوع می‌پیوندد، انگیزه او از شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

منظور از انگیزش شغلی^۲، عوامل، شرایط و اوضاع و احوالی است که موجب برانگیختن، جهت دادن و تداوم رفتار فرد به شکل مطلوب در ارتباط با موقعیت‌های شغلی‌اش می‌گردد. انگیزش شغلی نشان‌دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن یک کار، سروسامان دادن به محیط مادی، معنوی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، از دیگران سبقت گرفتن و رقابت کردن با آنها از طریق کوشش زیاد برای بهتر انجام دادن کارهاست کارکنانی که انگیزش شغلی بالایی دارند، دائم بر این تلاش‌اند که ترفیعات بیشتری به دست بیاورند و از آنجا که همواره در جستجوی راه‌های بهتری برای انجام امور محوله و وظایف خود هستند، سریع‌تر ارتقاء می‌یابند. این کارکنان در انجام وظایف، برای خود حالتی را به وجود می‌آورند که به کوشش نسبتاً بیشتری نیاز باشد و بتوانند برای ایفای نقشی که از آنان خواسته شده است، تلاش نمایند (آخوندی بناب، ۱۳۹۰).

شاتوک^۳ و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که هفت عامل، پاداش مالی، پشرفت کاری و حرفه‌ای، آموزش مداوم، زیرساخت‌های محل کار، در دسترس بودن منابع، مدیریت و قدردانی و قدرشناسی از جمله عوامل انگیزشی است و بر اساس یافته‌های خود اذعان داشتند گرچه انگیزه‌های مالی، پیشرفت حرفه‌ای و

1- Lussier

2- Job Motivation

3- Shattuck

مدیریت در مرکزیت این عوامل قرار دارند اما قدردانی، وجود منابع کافی و زیرساخت‌های مناسب می‌تواند تا حد زیادی بر افزایش انگیزه کارکنان اثرگذار باشند. بخشی علی‌آباد (۱۳۸۳) در پژوهشی که جامعه آماری آن اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان بودند، نشان داد که به تفکیک ۸۱ درصد افراد، عوامل بیرونی و ۷۲ درصد آنها عوامل درونی (با احتساب اشتراک بین عوامل بیرونی و درونی) را بر ایجاد انگیزش شغلی مؤثر می‌دانستند که در بین عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موقعیت شغلی بیشترین نقش را داشته‌اند. بر اساس نتایج این پژوهش اهمیت عوامل بیرونی در مقایسه با عوامل درونی در ایجاد انگیزش شغلی بیشتر است که حقوق و امنیت شغلی مهمترین عوامل در ایجاد انگیزش شغلی بودند.

آخوندی بناب و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی در زمینه بررسی و تعیین رابطه بین منبع کنترل^۱ مدیران با انگیزش شغلی کارکنان انجام داده است، جامعه آماری این پژوهش واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی بوده است. بر اساس یافته‌های این پژوهش مشخص شد که اگر مدیران در سازمان‌ها دارای منبع کنترل درونی باشند، بر روی کارکنان تحت مدیریت خود تأثیر مثبت خواهند داشت و به دلیل معکوس بودن رابطه بین منبع کنترل بیرونی و انگیزش شغلی کارکنان هر چقدر مدیران از منبع کنترل بیرونی استفاده کنند و براساس آن در سازمان متبوع رفتار نمایند، انگیزش شغلی کارکنان کاهش پیدا خواهد کرد.

کونتودایموپولوس^۲ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی مهمترین عامل انگیزاننده در کل گروه‌های شغلی مورد مطالعه خود را موفقیت‌های به وجود آمده در حرفه آن‌ها معرفی کردند. به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل درونی از مهمترین عوامل اثرگذار در ایجاد انگیزش شغلی محسوب می‌شود و بنابراین مدیران با توجه به

1- Control source

2- Kontodimopolos

تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های درونی کارکنان خود باید در زمینه ایجاد انگیزش آن‌ها برای انجام بهتر امور کاری اقدام نمایند. همچنین شاخص‌های منطبق بودن شغل با ذوق و تمایلات شخصی، آزادی عمل در شغل و امکان رشد و پیشرفت در آن، بروز پیامدها و انتظارات مثبت در شغل، تقویت نیازهای کمال‌طلبی، وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری در شغل را برشمردند.

ساعتچی و همکاران (۱۳۸۷) یک پژوهش در زمینه بررسی ارتباط بین انگیزش شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی^۱ دبیران مدارس شهرستان مرودشت انجام دادند که پس از جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به این نتیجه رسیدند که بین این متغیرهای سه‌گانه رابطه معناداری وجود ندارد.

رضایی و همکاران (۱۳۸۹) به منظور بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی در جامعه آماری مروجان محلی استان مرکزی نمونه‌ای مشتمل بر ۱۶۱ نفر را به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب نموده و پس از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسش‌نامه دریافتند که بین متغیرهای سن، تجربه، درآمد، میزان اراضی کشاورزی خانوار، مشارکت در فعالیت‌های ترویجی و میزان علاقه‌مندی، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون متغیرها نیز نشان داد که سه متغیر سن، مشارکت در فعالیت‌های ترویجی و علاقه‌مندی در مجموع ۶۳ درصد از تغییرات انگیزش شغلی مروجان محلی را تبیین می‌کنند.

اورپچاک^۲ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی مدیران را روابط صمیمانه با همکاران، سیستم پاداش منسجم و عادلانه، حقوق و مزایای بالا، امنیت در ابعاد مختلف، شرایط کاری مناسب، با معنی و انگیزاننده بودن کار، حمایت مسئولان از فرد، سیستم ارزیابی عملکرد منسجم و عادلانه، تشکر و قدردانی، کمک در مورد مشکلات شخصی و حرفه‌ای، مشارکت در تمام کارها از طرف تمامی افراد گروه کاری

1- Organizational commitment

2- Urichuck

معرفی نمود. وی پاداش‌های مالی را به عنوان یک عامل خارجی معرفی و آن را از عوامل همیشگی برانگیزاننده نمی‌داند.

حنیفی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی که جامعه آماری آن معلمان و مدیران مدارس ابتدایی شهرهای رودهن و دماوند بودند، به این نتیجه دست یافتند که بین انگیزه شغلی و سطح کارایی مدیران رابطه مستقیم و بالایی وجود دارد و ۲۵ درصد کارایی به انگیزش شغلی آنها بستگی دارد و همچنین بین کارایی و انگیزه شغلی مدیران زن و مرد نیز تفاوت معناداری وجود دارد.

نودا^۱ (۲۰۱۰) عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی در محیط‌های آموزشی را تشویق و تنبیه، پیشرفت‌های کاری و شغلی، انتظارات خارجی، علایق شناختی، فرصت‌های آموزشی، شأن و منزلت و حرمت اجتماعی بالای شغل، حاکمیت روابط انسانی، آزادی عمل و امکان پیشرفت در آن، وجود مالکیت روانی، وجود مشاورانی خبره برای مشورت و برنامه‌ریزی با آنها بر شمرده که این عوامل را در حیطه دانش، مهارت‌ها، نظرات و شبکه اجتماعی بررسی کرده است.

با عنایت به اینکه نتایج تحقیقات بالا مؤید آن است که متغیرهایی نظیر انگیزه‌های مالی، پیشرفت حرفه‌ای (شاتوک، ۲۰۰۸)؛ ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موقعیت شغلی (بخشی علی‌آباد، ۱۳۸۳)؛ روابط صمیمانه با همکاران، سیستم پاداش منسجم و عادلانه، حقوق و مزایای بالا، امنیت در ابعاد مختلف، شرایط کاری مناسب، جاذب با معنی و انگیزاننده بودن کار، حمایت مسئولان از فرد، تشکر و قدردانی، کمک در مورد مشکلات شخصی و حرفه‌ای، مشارکت در تمام کارها از طرف تمامی افراد (اورچاک، ۲۰۰۹) بر انگیزش شغلی کارکنان اثر گذار بوده و با توجه به شرایط و بافت حاکم بر دانشگاه امام علی (ع) محقق در صدد است تا به بررسی رابطه حقوق و دستمزد، فرصت‌های ارتقاء و ترفیع، نظارت و سرپرستی و

عوامل پیش‌بینی‌کننده انگیزه شغلی در افسران ارشد دانشگاه افسری امام علی (ع) / ۱۶۱

همکاران را به عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده انگیزش شغلی در افسران ارشد این دانشگاه

مورد بررسی قرار دهد که بر این مبنا فرضیه‌های زیر مطرح گردیده است:

الف) بین رضایت از حقوق و دستمزد و انگیزه شغلی افسران ارشد دانشگاه رابطه مثبت وجود دارد.

ب) بین فرصت‌های ارتقاء و ترفیع و انگیزه شغلی افسران ارشد دانشگاه رابطه مثبت وجود دارد.

ج) بین نظارت و سرپرستی و انگیزه شغلی افسران ارشد دانشگاه رابطه مثبت وجود دارد.

د) بین همکاران و انگیزه شغلی افسران ارشد دانشگاه رابطه مثبت وجود دارد.

روش‌شناسی

طرح پژوهش: طرح پژوهش حاضر، با توجه به ماهیت موضوع و اهداف تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی است.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری تحقیق حاضر در برگیرنده کلیه افسران ارشد دانشگاه افسری امام علی (ع) مشتمل بر ۱۱۸ نفر است. بر اساس مطالعات بروگ^۱ و گال^۲ (۱۹۸۳) به منظور انجام تحقیقات و بررسی‌های توصیفی حداقل به نمونه‌ای با حجم ۱۰۰ نفر، برای تحقیقات همبستگی و هم‌خوانی ۳۰ نفر و برای تحقیقات تجربی و آزمایشی ۱۵ نفر برای هر گروه مورد نیاز است (نادری و سیف‌نراقی، ۱۳۷۹). بر همین مبنا در تحقیق حاضر که از نوع همبستگی می‌باشد، تعداد ۴۷ نفر از افسران ارشد دانشگاه - که قریب به ۵۰ درصد جامعه آماری می‌باشد - با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و به عنوان اعضای نمونه آماری مورد آزمون قرار گرفتند.

1- Brog

2- Gall

ابزارهای پژوهش

ابزار اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش حاضر پرسش‌نامه‌ای مشتمل بر ۲۲ گویه می‌باشد که از مؤلفه‌های پرسش‌نامه رضایت شغلی کرنل و عوامل مؤثر در انگیزش شغلی^۱ به شرح زیر اقتباس گردیده است:

- ۱- انگیزه شغلی (مشتمل بر ۷ گویه)، ۲- حقوق و دستمزد (مشتمل بر ۳ گویه)، ۳- فرصت‌های ارتقا و ترفیعات (مشتمل بر ۵ گویه)، ۴- نظارت و سرپرستی (مشتمل بر ۳ گویه) و ۵- همکاران شغلی (مشتمل بر ۴ گویه).

پرسش‌نامه رضایت شغلی نخستین بار توسط اسمیت کندال و هیولین (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده و یکی از رایج‌ترین و دقیق‌ترین ابزارهای خشنودی شغلی است. عبارات آن جنبه توصیفی داشته و شش نوع خشنودی را ارزیابی می‌کند که عبارتند از: ۱- ماهیت کار ۲- سرپرستی ۳- حقوق ۴- ارتقاء (پیشرفت) ۵- همکاران ۶- محیط کار.

مطالعات انجام شده توسط اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹)، کندال و هیولین (۱۹۷۲) ضریب پایایی آن را ۰.۶۲ تا ۰.۸۹ و برای خرده‌آزمون‌ها در مطالعه اول بین ۰.۵۹ تا ۰.۹۲ و در مطالعه دوم ۰.۶۲ تا ۰.۹۳ گزارش نموده‌اند.

روایی^۱ ابزار اندازه‌گیری

هر چند مؤلفه‌های پرسش‌نامه حاضر که عموماً به توصیف شغل می‌پردازند، قبلاً توسط دانشمندان امر مورد بررسی قرار گرفته‌اند، برای اطمینان مجدد از روایی آن پس از تدوین نهایی به تعداد ۵ نفر از صاحب‌نظران ارائه و با عنایت به توافق نظر آنها در تحقیق حاضر مورد استفاده قرار گرفت.

اعتبار^۲ پرسش‌نامه محقق ساخته

اعتبار پرسش‌نامه نیز از طریق آلفای کرونباخ^۳ محاسبه گردیده و نتایج حاصل از آن در جدول زیر خلاصه شده است:

مقیاس	تعداد	تعداد مؤلفه‌ها	میانگین	واریانس	ضریب
آلفای کرونباخ	۲۷	۲۲	۵.۱۴۷	۲۵.۰۰۷	۰.۹۰۲

یافته‌ها

جدول شماره ۱، شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای تحقیق حاضر (انگیزه شغلی، حقوق و دستمزد، فرصت‌های ارتقا و ترفیعات، نظارت و سرپرستی و همکاران شغلی) را نشان می‌دهد.

1- Validity
2- Reliability
3- Alpha

جدول شماره ۱: جدول توزیع فراوانی شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

نام متغیر	دامنه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
انگیزه شغلی	۱۹	۱۵	۳۴	۲۴.۱۳	۳.۸۴۸	۱۴.۸۰۹
حقوق و دستمزد	۹	۳	۱۲	۶.۹۱	۲.۰۹۴	۴.۳۸۴
فرصت‌های ارتقاء و ترفیع	۱۶	۶	۲۲	۱۴.۴۷	۳.۷۶۴	۱۴.۱۶۷
نظارت و سرپرستی	۱۱	۴	۱۵	۹.۴۳	۲.۲۷۲	۵.۱۶۳
همکاران	۱۰	۹	۱۹	۱۴.۵۵	۲.۱۹۵	۴.۸۱۸

میزان همبستگی بین انگیزه شغلی و حقوق و دستمزد، فرصت‌های ارتقا و ترفیعات، نظارت و سرپرستی و همکاران شغلی افسران ارشد دانشگاه در جدول شماره ۲ نشان داده شده است:

جدول شماره ۲: جدول ضریب همبستگی عوامل چهارگانه با فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن

متغیر وابسته	متغیر مستقل	انگیزه شغلی	حقوق و دستمزد	فرصت‌های ارتقا و ترفیعات	نظارت و سرپرستی	همکاران شغلی
		۰.۳۸**	۰.۴۹**	۰.۴۵**	۰.۶۳**	
		۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱

** (P<0.01)

ضرایب مشاهده شده بیانگر رابطه مثبت بین متغیر انگیزه شغلی با حقوق و دستمزد، فرصت‌های ارتقا و ترفیعات، نظارت و سرپرستی و همکاران شغلی افسران ارشد دانشگاه می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است (P<0.01). بنابراین هر چهار فرضیه تحقیق مبنی بر رابطه بین متغیرهای یادشده با انگیزه شغلی کارکنان تأیید گردیده و نتیجه می‌گیریم همراه با بهبود متغیرهای چهارگانه بالا احتمال افزایش انگیزه شغلی کارکنان بهبود می‌یابد.

عوامل پیش‌بینی‌کننده انگیزه شغلی در افسران ارشد دانشگاه افسری امام علی (ع) / ۱۶۵

به منظور بررسی سهم و تأثیر هر یک از چهار عامل حقوق و دستمزد، فرصت‌های ارتقا و ترفیعات، نظارت و سرپرستی و همکاران شغلی بر انگیزه شغلی افسران ارشد دانشگاه از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده گردید که میزان آن در تحلیل داده‌های تحقیق برابر با $R = 0.71$ است و ضریب تبیین آن نیز برابر با 0.51 است که پس از اصلاح، برابر با 0.46 می‌باشد. این ضریب بدین معنا است که می‌توان ۴۶ درصد از واریانس انگیزه شغلی افسران ارشد دانشگاه را به وسیله عوامل چهارگانه بالا تبیین نمود.

معنی‌داری R^2 با استفاده از آزمون F نشان می‌دهد ضریب به دست آمده در سطح $(P < 0.01)$ معنی‌دار است.

جدول شماره ۳: شاخص‌های مربوط به معنی‌داری R^2 (عوامل چهارگانه بر انگیزه شغلی کارکنان)

منبع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	مقدار F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۳۴۷.۶۴۴	۴	۸۶.۹۱۱	۱۰.۹۴	۰.۰۱
باقیمانده	۳۳۳.۵۹۰	۴۲	۷.۹۴۳		
جمع	۶۸۱.۲۳۴	۴۶			

$(P < 0.01)$

همچنین مقایسه ضرایب به تا نشان می‌دهد که همکاران شغلی $(P < 0.01)$ و حقوق و دستمزد $(P < 0.05)$ به ترتیب سهم بیشتری در تبیین انگیزه شغلی کارکنان ایفا می‌کنند و متغیرهای فرصت‌های ارتقا و ترفیعات و نظارت و سرپرستی کمترین سهم را داشته و از نظر آماری معنی‌دار نمی‌باشند.

جدول شماره ۴: شاخص‌های مربوط به تحلیل رگرسیون عوامل چهارگانه بر انگیزه شغلی کارکنان

متغیر مستقل	B	مقدار خطا	میزان Beta	مقدار t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۴.۹۴۸	۲.۹۸۷		۱.۶۵۷	۰.۱۰۵
حقوق و دستمزد	۰.۴۵۴	۰.۲۲۲	۰.۲۴۷	۲.۰۴۸	*۰.۰۴۷
فرصت‌های ارتقاء و ترفیع	۰.۱۹۴	۰.۱۶۹	۰.۱۹۰	۱.۱۴۶	۰.۲۵۸
نظارت و سرپرستی	-۰.۰۶۱	۰.۲۸۰	-۰.۰۳۶	-۰.۲۲۰	۰.۸۲۷
همکاران	۰.۹۴۹	۰.۲۲۲	۰.۵۴۱	۴.۲۸۰	**۰.۰۰۰

* * (P<0.01) و * (P<0.05)

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که گفته شد فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان از جمله مهمترین و در عین حال پیچیده‌ترین وظایف یک مدیر است (روبینز ۲۰۰۱) که در این راستا در مقاله حاضر برای نیل به این هدف مهم، برخی از عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش افسران ارشد دانشگاه مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که متغیرهای حقوق و دستمزد، فرصت‌های ارتقاء و ترفیعات، نظارت و سرپرستی و همکاران شغلی با انگیزه شغلی افسران ارشد دانشگاه رابطه مثبت و معنی‌دار داشته و در کل می‌توان ۴۶ درصد از واریانس انگیزه شغلی افسران ارشد دانشگاه را به وسیله عوامل چهارگانه بالا تبیین کرد که از بین آنها همکاران شغلی ($P < 0.01$)، حقوق و دستمزد ($P < 0.05$) به ترتیب سهم بیشتری در تبیین انگیزه شغلی کارکنان ایفا می‌کنند که در سطح ۰.۰۱ و ۰.۰۵ معنی‌دار است. یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج مطالعات و بررسی‌های شاتوک و همکاران (۲۰۰۸)، بخشی علی‌آباد (۱۳۸۳)، کونتودایمپولوس و همکاران (۲۰۰۹) و اورپچاک (۲۰۰۹) هم‌خوانی و هم‌سوایی دارد. گرچه اولویت و رتبه‌بندی عوامل مورد بررسی در تحقیق حاضر و نیز سهم هر یک از آنها در انگیزه شغلی کارکنان در پاره‌ای از موارد به دلیل شرایط موقعیتی و خاص حاکم بر دانشگاه با یافته‌های تحقیقاتی ارائه شده تا حدودی تفاوت دارد، اما عامل حقوق و دستمزد در بین عوامل مختلف، به عنوان یکی از مهمترین عوامل در ایجاد انگیزش شغلی معرفی شده است (اپلتن و همکاران ۱۹۹۸، بخشی علی‌آباد و همکاران ۱۳۸۳) به گونه‌ای که پرداخت حقوق مناسب و متناسب را می‌توان یک محرک و انگیزه قوی دانست، در عین حال می‌بایست توجه داشت که اگر پرداخت حقوق و دستمزد بر اساس یک طرح طبقه‌بندی مشاغل، عادلانه استاندارد نشود، خط و مشی پرداخت می‌تواند به یک عامل نارضایتی مداوم تبدیل شود. با توجه به یافته‌های این

پژوهش، مسئولان امر می‌بایست به اهمیت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی در دانشگاه افسری امام علی(ع) توجه بیشتری نموده و از طریق فراهم نمودن محیط مناسب توأم با امنیت شغلی و آرامش خاطر و ارائه تجهیزات روزآمد، بسترهای مناسب را برای ارتقاء روابط بین فردی همکاران و حقوق و دستمزد مدیران اقدام نموده و بذل توجه بیشتری به عوامل فرصت‌های ارتقاء و ترفیع و همچنین شیوه‌های روزآمدتر نظارت و سرپرستی نموده تا زمینه‌های ارتقاء انگیزه شغلی کارکنان به منظور دستیابی به اهداف متعالی دانشگاه و سلسله مراتب مدیریتی را فراهم آورند.

منابع و مأخذ

- ۱- آخوندی بناب، حبیب‌ا... و همکارانش، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال ۸۸-۸۹، تهران، فراسوی مدیریت، شماره ۱۷.
- ۲- الوانی، سید مهدی، (۱۳۷۰)، پژوهشی در زمینه برخی از مشکلات سازمانی و عدم ارضای نیاز کارکنان. مقاله‌هایی در باره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش. چاپ اول. تهران: مرکز مدیریت دولتی.
- ۳- بخشی علی‌آباد، حمید و همکارانش، (۱۳۸۳)، عوامل موثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، شماره ۴.
- ۴- حنیفی، فریبا؛ رحیمی، مهدی حسین، (۱۳۸۸)، رابطه انگیزش شغلی مدیران مدارس ابتدایی با سطح کارایی آنان در شهرهای رودهن و دماوند، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره اول، تهران.
- ۵- خورشیدی، عباس و همکارانش، (۱۳۸۹)، عوامل مؤثر بر تقویت انگیزه شغلی مدیران، تحقیقات روان‌شناختی، شماره ۲.
- ۶- رضایی، مسعود و همکاران، (۱۳۸۹)، بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی مروجان محلی در استان مرکزی، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، شماره ۳، تهران.
- ۷- ساعت‌چی، محمود و همکارانش، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین انگیزه‌ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه‌ی شهرستان مرودشت، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۲، مرودشت.
- ۸- ساعت‌چی، محمود و همکارانش، (۱۳۷۶)، روانشناسی کاربردی، تهران، انتشارات ویرایش.

۹- سیروتا، دیوید و همکارانش، (۲۰۰۷)، ابعاد رضایت و تعهد، مترجم: یاسر جلالی، تهران.

۱۰- میرکمالی، سید محمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸.

۱۱- نادری، عزت‌ا... و سیف‌نراقی، مریم، (۱۳۷۹)، روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی. تهران: انتشارات بدر.

۱۲- هاشمیان، محمدرضا، (۱۳۷۷)، پایان‌نامه بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اعضای رسمی سپاه.

۱۳- یزدی، سیده‌منور، جعفری، صدیقه، (۱۳۸۹)، اثر تعاملی بین ابعاد فشار روانی شغلی و رضایت شغلی مدیران، مطالعات روان‌شناختی، شماره ۲، تهران.

14- Appleton K, House A, Dowell A. A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds. Br J Gen Pract 1998; 48(428): 1059-63.

15- Gatti, L. Person- environment fit research: Problem and prospects, (1989). Journals of Vocational Behavior.

16- Herzberg, F, Mausner, B and Synderman, B. The Motivation to Work, (1959). New York: John wilyandsons.

17- Kontodimopoulos , Nick, Paleologou, Victoria and etal. (2009). Identifying important motivational factors , Licensee Bio Med central Ltd.

18- Locke, E. A. The nature and causes of job satisfaction in M.D. Dunnette (Ed), Handbook of industrial and organizational Psychology, (1998). Chicago: Rand McNally.

19- Lussier, R. N. Management, Concepts, Applications and Skill development, (1998). South – western college , Publishing Ohio.

20- Nagy, M.S. What to do when you are dissatisfied with job satisfaction scales: A Better Way to Measure Job Satisfaction Technical Affairs Section, (1996). Radford University.

21- Noda, Ayaka. (2010). Continuing Professional Education for Japanese Government Officials in Graduate and Professional Schools: A Comparative Study between the U.S. and Japan. Copyright ProQuest LLC.

- 22- Okun MS, Fernandez HH, Rodriguez RL. Testosterone therapy in men with Parkinson disease. Arch Neurol 2006; 63:729-35.
- 23- Robbins E. Fundamentals of organizational behavior. New Jersey: Prentice Hall; 2001.
- 24- Robbins, S. P. Organizational Behavior, (2004). www.ERIC.com.
- 25- Shattuck , Mischa.W and et al. (2008). motivation and retention of health workers in developing countries: a Systematic review. licensee Biomed central Ltd.
- 26- Ulrichuck, Bob. (2009). Employee Motivation – Does it improve performance, productivity, keep them motivated and loyal?. career-builders-club.com.

